

HUBUNGAN ANTARA KETIDAKAMANAN KERJA DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA KARYAWAN KONTRAK RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

Nora Rizky Maulidina, Harlina Nurtjahjanti

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto SH Tembalang Semarang 50275

norarizky@gmail.com

Abstrak

Psychological well-being merupakan kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya yang dicirikan menerima kondisi dirinya, mengembangkan pertumbuhan pribadi, membangun hubungan positif dengan orang lain, memiliki kemandirian, memiliki tujuan hidup dan mengatur lingkungan. *Psychological well-being* dipengaruhi oleh factor internal, salah satunya adalah ketidakamanan. Individu dengan ketidakamanan kerja menunjukkan kegelisahan dalam bekerja serta kurang bekerja secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara ketidakamanan kerja dengan *psychological well-being* pada karyawan kontrak di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Populasi penelitian adalah 162 karyawan kontrak dengan masa kerja minimal 1 tahun, dan sampel penelitian sejumlah 80 orang dari berbagai bidang yang didapatkan dengan teknik *proportional sampling*. Alat ukur penelitian yang digunakan adalah Skala *Psychological Well-Being* (42 aitem, $\alpha = .92$) dan Skala Ketidakamanan Kerja (33 aitem, $\alpha = .90$). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah ada hubungan negative antara ketidakamanan kerja dengan *psychological well-being* pada karyawan kontrak di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan *psychological well-being* ($r = -.69$; $p < .001$), yang berarti bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja maka semakin rendah *psychological well-being*. Ketidakamanan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 48% terhadap *psychological well-being*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja yang rendah dan *psychological well-being* tinggi pada karyawan kontrak di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Kata kunci: *psychological well-being*; ketidakamanan kerja; karyawan kontrak

Abstract

Psychological well being is the individuals ability to optimize their psychological function which characterized with accepting their condition, developing personal growth, building positive relationship with others, being independent, having purpose in life, and setting the environment. Psychological well being influenced by internal factor, one of which is insecurity. Individuals with job insecurity shows anxiety at work and less work optimally. this study aims to determine the relationship between job insecurity and psychological well being at the contracted employees in Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. The study population was 162 contract employees with minimum tenure of one year and the sample of this study was 80 people from various fields that were obtained with proportional sampling technique. Measuring instruments used in this study is Psychological Well Being Scale (42-item, $\alpha = .92$) and Job Insecurity Scale (33-item, $\alpha = .90$). Hypotheses proposed in this study was a negative correlation between Job Insecurity with Psychological Well Being at contract employees in Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Simple regression analysis showed a significant negative correlation between Job Insecurity and Psychological Well Being ($r = -.69$; $p < .001$) which means that the higher Job Insecurity, the lower Psychological Well Being. Job Insecurity contribute effectively amounted 48% to the Psychological Well Being. The result of this study was indicate low Job Insecurity and high Psychological Well Being at contract employees in Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Keywords: psychological well-being; job insecurity; contract employees

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan merupakan aset perusahaan yang sangat bernilai. Perusahaan akan berjalan dengan baik bila didukung oleh tenaga kerja atau sumber daya manusia yang baik. Karyawan merupakan individu yang memberikan jasa baik tenaga maupun pikirannya terkait untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2010).

Individu yang bekerja, banyak menghabiskan waktunya untuk melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya (Harter, Schmidt, & Keyes, 2003). *Psychological well-being* individu yang bekerja dipengaruhi oleh kesejahteraan yang didapatkan dari tempat kerjanya. Ryff (1989), mendefinisikan *psychological well-being* yaitu kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup mereka lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya. *Psychological well-being* (Keyes, Hysom, & Lupo, dalam Rasulzada, 2007) merujuk pada persepsi karyawan terhadap kualitas kehidupan, membangun hubungan sosial dan psikologis mereka. Berdasarkan beberapa pendapat, dapat disimpulkan *psychological well-being* adalah kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya dan kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis. *Psychological well-being* karyawan berkaitan dengan produktivitas, pergantian karyawan (*turn over*), kesetiaan pelanggan, dan keuntungan perusahaan. Spector (dalam Hater, Schmutd, dan Keyes, 2003), menyatakan bahwa karyawan dengan *psychological well-being* yang tinggi lebih kooperatif, lebih mudah menolong rekan kerjanya, tepat waktu dalam segala hal, efisien, dan bertahan lebih lama diorganisasi tersebut.

Psychological well-being memiliki empat faktor yaitu genetik, kepribadian, demografi, dan sosio ekonomi (Huppert, 2009). Kepribadian dibagi menjadi dua (Argyle & Lu, dalam Huppert, 2009) yaitu *extraversion* (terkait emosi positif) dan *neurotisme* (gaya emosional negatif). *Neurotisme* merupakan gambaran individu yang memiliki emosi negatif, seperti gelisah, khawatir, atau tegang yang dapat dilihat dari ia merespon suatu hal (Denissen & Penke, 2008). Timbulnya kegelisahan dan kekhawatiran yang dialami karyawan di tempat kerja merupakan ketidakamanan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut (Sverke, Hellgren, & Katharina, 2006).

Sverke, Hellgren dan Katharina (2006), menyatakan bahwa ketidakamanan kerja sebagai persepsi subjektif akan ketakutan atau kekhawatiran dalam hubungannya dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan pada masa yang akan datang. Burchell, Ladipo dan Wilkinson (2002) mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai perasaan subjektif terhadap resiko kehilangan pekerjaan sebagai ekspresi dari individu itu sendiri. Karyawan kontrak mempunyai keamanan kerja yang rendah. Menurut Saylor (dalam Hanafiah, 2014), ketidakamanan kerja juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan seseorang dalam bekerja. Berdasarkan uraian teori diatas, dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja adalah persepsi subjektif individu yang mengalami ketegangan, kegelisahan, ketakutan, serta merasa tidak pasti akan keberadaan pekerjaan selanjutnya seperti kehilangan pekerjaan pada masa yang akan datang dalam suatu organisasi saat ia bekerja. Individu mengalami ancaman dari segi persepsi maupun dari proses kognisi (James & Sells, dalam Sverke, Hellgren, & Katharina, 2006).

Burchell, Ladipo, dan Wilkinson (2002) menyatakan bahwa kehilangan pekerjaan seperti pengurangan karyawan, pemecatan, pemutusan hubungan kerja (PHK), intimidasi/pelecehan, dan kehilangan nilai-nilai utama pekerjaan misalnya: peluang promosi, kontrol atas kecepatan kerja, kemampuan untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan, dan kenaikan gaji. Terbukti melalui penelitian Yuliani (2005), bahwa ada hubungan dan ada pengaruh antara *job insecurity*, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Rumah Sakit Islam Sultan Agung (RSISA) Semarang merupakan salah satu rumah sakit Islam di Semarang. Karyawan yang ada di Rumah Sakit Islam Sultan Agung yaitu karyawan tetap, calon karyawan, karyawan kontrak, dan pegawai tidak tetap. Karyawan kontrak dibagi menjadi tiga bagian yaitu perawat, medis, dan non medis. Data dari pihak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menemukan bahwa banyak karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya. Senada dengan penelitian Murjoko (2015) terdapat pengaruh ketidakamanan kerja pada karyawan yang berkeinginan keluar, oleh karena itu peneliti mengangkat judul “Hubungan antara Ketidakamanan Kerja dengan *Psychological Well-being* pada Karyawan Kontrak”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara ketidakamanan kerja dengan *psychological well-being* pada karyawan kontrak dan untuk mengetahui sumbangan efektif variabel ketidakamanan kerja terhadap variabel *psychological well-being*. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara ketidakamanan kerja dengan *psychological well-being* pada karyawan kontrak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Semakin tinggi ketidakamanan kerja maka semakin rendah *psychological well-being* yang dialami karyawan kontrak. Sebaliknya, semakin rendah ketidakamanan kerja maka semakin tinggi *psychological well-being* yang dialami karyawan kontrak.

METODE

Variabel kriterium (Y) : *Psychological Well-Being*

Variabel prediktor (X1) : Ketidakamanan Kerja

Psychological well-being adalah kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya yang dicirikan oleh menerima kondisi dirinya, mengembangkan pertumbuhan pribadi, membangun hubungan positif dengan orang lain, memiliki kemandirian, memiliki tujuan hidup dan mengatur lingkungan. Ketidakamanan kerja adalah perasaan individu yang gelisah dan khawatir akan kehilangan pekerjaan ditunjukkan dari aspek kerja karyawan, keseluruhan kerja karyawan, kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja karyawan, kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja karyawan, dan ketidakberdayaan karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang berjumlah 162 orang dengan masa kerja minimal satu tahun. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *propotional sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Psychological Well-Being* dan Skala Ketidakamanan Kerja. Skala *Psychological Well-Being* (48 aitem) disusun untuk mengacu pada dimensi-dimensi *psychological well-being* yang dikemukakan oleh Ryff dan Keyes (dalam Wells, 2010), yaitu penerimaan diri, perkembangan pribadi, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, tujuan hidup, dan penguasaan terhadap lingkungan. Skala Ketidakamanan Kerja (40 aitem) disusun berdasarkan aspek-aspek ketidakamanan kerja yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Roesenblatt (dalam Sverke, Hellgren & Katharina, 2006), terdiri dari: aspek kerja karyawan, keseluruhan kerja karyawan, kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja karyawan, kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja karyawan, dan ketidakberdayaan

karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik yang digunakan dalam uji normalitas pada penelitian ini yaitu Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan uji normalitas pada variabel ketidakamanan kerja diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1.04 dengan signifikansi $p = .23$ ($p > .05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual memiliki distribusi normal. Uji linieritas hubungan antara variabel ketidakamanan kerja dan *psychological well-being* menghasilkan nilai koefisien $F = 72.46$ dengan nilai signifikansi $.000$ ($p < .001$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel penelitian adalah linier.

Koefisien korelasi antara ketidakamanan kerja dengan *psychological well-being* sebesar $-.69$ dengan signifikansi $.000$ ($p < .001$). Arah hubungan negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja karyawan maka semakin tinggi ketidakamanan kerja karyawan semakin rendah *psychological well-being*, sebaliknya semakin rendah ketidakamanan kerja maka semakin tinggi *psychological well-being* karyawan. Tingkat signifikansi korelasi $p = .000$ ($p < .001$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan *psychological well-being*. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian, yaitu ada hubungan negatif antara ketidakamanan kerja dan *psychological well-being* pada karyawan kontrak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dapat diterima. Nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar $.48$ yang berarti bahwa dalam penelitian ini, *psychological well-being* memberikan sumbangan efektif sebesar 48% pada ketidakamanan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara ketidakamanan kerja dan *psychological well-being* pada karyawan kontrak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dapat diterima. Hubungan negatif dan signifikan antara ketidakamanan kerja dan *psychological well-being* ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi sebesar $-.69$ dengan nilai $p = .000$ ($p < .001$). Koefisien korelasi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa ada hubungan antara ketidakamanan kerja dengan *psychological well-being* pada karyawan kontrak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Tingkat signifikansi sebesar $.000$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara ketidakamanan kerja dengan *psychological well-being*. Semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah *psychological well-being* karyawan kontrak, sebaliknya semakin rendah ketidakamanan kerja karyawan maka semakin tinggi *psychological well-being* yang dimiliki karyawan kontrak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nopiando (2012), yang berjudul “Hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*”, yang menunjukkan hasil hubungan negatif antara *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*. Semakin tinggi *job insecurity* diikuti dengan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan yang rendah dan sebaliknya, tingkat ketidakamanan kerja yang rendah akan diikuti tingkat *psychological well-being* yang tinggi. Individu dengan *psychological well-being* yang tinggi memiliki rasa aman dalam kehidupannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 48% pada *psychological well-being*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat konsistensi variabel *psychological well-being* sebesar 48% dapat diprediksi oleh ketidakamanan kerja, sisanya 52% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Psychological well-being dipengaruhi juga oleh usia, jenis kelamin, budaya, pengalaman dan interprestasinya, pendidikan dan kepribadian (Ryff, 1995).

Penelitian ini menunjukkan sebagian besar karyawan kontrak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan masa kerja minimal 1 tahun memiliki tingkat ketidakamanan yang rendah, yang berarti bahwa karyawan memiliki kecenderungan yang tinggi untuk memiliki sikap positif pada dirinya dan memiliki tujuan hidup bagi dirinya sendiri. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa 85% karyawan berada pada kategori ketidakamanan kerja yang rendah, seperti karyawan mampu menerima lingkungan kerja dengan adanya perubahan-perubahan. Sebanyak 13.75% karyawan berada pada kategori ketidakamanan kerja sangat rendah. 1.25% karyawan memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi, seperti masih berlakunya penilaian yang dilakukan pihak rumah sakit membuat karyawan merasa cemas akan kehilangan pekerjaan. Tidak ada karyawan yang memiliki ketidakamanan kerja yang sangat tinggi. Individu dengan ketidakamanan kerja memiliki empat aspek yang dikemukakan oleh Sverke, Hellgren, dan Katharina (2006), yaitu aspek kerja karyawan, keseluruhan kerja karyawan, kemungkinan perubahan pada keseluruhan kerja karyawan, kemungkinan perubahan pada aspek kerja karyawan, dan ketidakberdayaan karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada karyawan kontrak Rumah Sakit Islam Sultan Agung memiliki *psychological well-being* yang sangat rendah dan rendah, 80% karyawan kontrak memiliki *psychological well-being* yang tinggi, dan 20% karyawan berada pada kategori *psychological well-being* yang sangat tinggi. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan kontrak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang memiliki *psychological well-being* yang tinggi. Karyawan dengan *psychological well-being* yang tinggi memiliki dimensi *psychological well-being* yang dikemukakan oleh Ryff dan Keyes (dalam Wells, 2010) yaitu penerimaan diri (kemampuan dalam menerima diri baik segi positif maupun negatif), perkembangan diri (kemampuan seseorang dalam merealisasikan potensi dan talenta yang ia miliki serta mengembangkan sumberdaya yang baru), hubungan positif dengan orang lain (mencakup ketabahan, kesenangan yang datang dari hubungan dekat dengan orang lain), kemandirian (kemampuan seseorang untuk menjalankan keyakinan dan kepercayaan pribadinya, meskipun hal tersebut melawan kebijaksanaan yang sudah ada), tujuan hidup (memiliki keyakinan yang dapat memberikan makna dan arah bagi kehidupannya), dan penguasaan terhadap lingkungan (kemampuan individu untuk memilih, menciptakan, dan mengelola lingkungan agar sesuai dengan kondisi psikologinya dalam rangka mengembangkan diri).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan negatif antara ketidakamanan kerja dan *psychological well-being* pada karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Semakin tinggi ketidakamanan kerja maka semakin rendah *psychological well-being* karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah ketidakamanan kerja maka semakin tinggi *psychological well-being* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Burchell, B., Ladipo, D. & Wilkinson, F. (2002). *Job insecurity and work intensification*. New York: Routledge.
- Denissen, J. J. A. & Penke, L. (2008). Neuroticism predicts reaction to cues of social inclusion. *European journal of personality*, 2(6), 497-517.

- Hanafiah. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover) pada karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Ejournal Psikologi*, 1(3), 303-3012.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L.& Keyes, C. M. L. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes. *Flourishing: The positive person and the good life*. 205-224.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huppert, F.A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychological: Health and Well-being*, 1(2), 137-164.
- Murjoko, M. T. (2015). Pengaruh ketidakamanan kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar (Studi empiris pada karyawan "PT. Delta Dunia Tekstil" di Karanganyar). *Skripsi* (dipublikasikan). Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara Job Insecurity dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 1-6.
- Rasulzada, F. (2007). *Organizational Creativity and Psychological Well-being*. Sweden: Lund University.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Cambridge University Press*, 4(4), 99-104.
- Sverke, M., Hellgren, J.& Katharina, N. (2006). *Job insecurity a literature review*. Sweden: National Institute for Working Life and authors.
- Wells. I. E. (2010). *Psychological well-being*. New York: Nova Science Publishers.
- Yuliani, D. (2005). Analisis pengaruh job insecurity, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi terhadap turnover intention. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.